



**UFFICIO PROPONENTE:** Unità valutazione e ciclo delle performance

**ORDINE DEL GIORNO N.:** 15/04

**ARGOMENTO:** 15. Provvedimenti e pratiche di natura diversa

**OGGETTO:** Obiettivi 2019 al Direttore Generale - Assegnazione

**PRORETTORI DI RIFERIMENTO:** Organizzazione e politiche del personale

**UFFICIO DESTINATARIO PER L'ESECUZIONE:** Direzione Programmazione, valutazione e comunicazione istituzionale

**ALLEGATI:** A) Obiettivi del Direttore Generale (pagg. 1-2)

COMPONENTI	F	C	Ast	Ass	COMPONENTI	F	C	Ast	Ass
Prof. Paolo Maria Mancarella	X				Dott. Andrea Lapi	X			
Prof. Giovanni Cioni	X				Dott.ssa Cristiana Rita Alfonsi				X
Prof. Alberto Gargani	X				Dott. Francesco Paolo Tronca	X			
Prof.ssa Anna Maria Raspolli Galletti				X	Sig. Ismail El Gharras	X			
Prof. Sandro Paci	X				Sig. Alessandro Raffaele	X			

**Legenda:** (F - Favorevole) - (C - Contrario) - (Ast - Astenuto) - (Ass - Assente)

#### Il Consiglio di Amministrazione

- vista la legge 9 maggio 1989 n. 168, ed in particolare l'articolo 6 "Autonomia delle Università";
- vista la legge 30 dicembre 2010, n. 240 in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario;
- visto lo Statuto dell'Università di Pisa, emanato con D.R. 27 febbraio 2012, e successive modifiche;
- visto il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, quale risultante dalle modifiche apportate dal d.lgs. 27 maggio 2017, n. 74 e in particolare l'articolo 15, comma 12, lettera b), secondo cui l'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna amministrazione, definisce, in collaborazione con i vertici dell'amministrazione il Piano della performance di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a) del medesimo decreto;
- vista la propria delibera n. 27 del 25 gennaio 2019 con cui sono state approvate le Linee guida per l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP);
- ritenuto, in linea con le suindicate Linee guida e le raccomandazioni del Nucleo di valutazione, nelle sue funzioni di OIV (espresse in sede di formulazione della proposta di valutazione del Direttore generale) circa l'esplicita assegnazione, da parte del Consiglio di specifici obiettivi al Direttore generale (da declinare in obiettivi operativi per le varie strutture di livello dirigenziale, secondo il meccanismo di cascading);
- accertato che in tal senso è formulato il nuovo SMVP;
- valutata, su questo punto, la proposta avanzata dal Rettore, così come riportata nell'allegato A) alla relazione;
- rilevato che gli obiettivi assegnati al Direttore generale per l'anno 2019 andranno a confluire nel Piano Integrato performance, anticorruzione e trasparenza 2019-2021, in approvazione nella seduta odierna in apposito punto dell'ordine del giorno;
- tenuto conto degli esiti della discussione sviluppatasi in seno all'organo;

delibera

1. di assegnare al Direttore generale, per l'anno 2019, gli obiettivi generali di cui all'allegato A) della presente delibera, di cui costituiscono parte integrante.  
Resta inteso che gli obiettivi di cui al punto 1 andranno a costituire l'allegato 2) del Piano Integrato performance, anticorruzione e trasparenza 2019-2021.

IL SEGRETARIO  
Dott. Riccardo Grasso

IL PRESIDENTE  
Prof. Paolo Maria Mancarella



## Proposta obiettivi del Direttore Generale - anno 2019 - specifiche e schemi

### Specifiche generali

- 1) Gli obiettivi assegnati direttamente al DG sono caratterizzati dall'oggetto, riguardante miglioramenti/innovazioni su materie generali o ampie aree operative, che necessitano, accanto a eventuali provvedimenti formali del DG, di forte commitment/coordinamento dell'operatività di più strutture ad alto livello, nonché accurato monitoraggio in itinere dei risultati;
- 2) Tali obiettivi si aggiungono a quelli per i quali il DG è Responsabile Dirigenziale, in ragione della pertinenza delle attività di competenza della Direzione Generale o di quelli relativi alle Direzioni di cui ricopre le funzioni di dirigente *ad interim*;
- 3) Gli obiettivi di cui al punto 1) sono assegnati dal Rettore-CdA (logica top-down) espressamente al DG in quanto tale; questo comporta che egli ricopra sia il ruolo di Responsabile Dirigenziale, che di Responsabile operativo.
- 4) Per tali obiettivi la normalità sarà caratterizzata dalla collaborazione di un pool più o meno ampio di Direzioni/Strutture (analogamente a quello che già avviene tipicamente nei casi di obiettivi delle Strutture Dipartimentali con coordinamento centrale), nei confronti delle quali il significato dell'obiettivo del DG è – appunto – quello di cui al punto 2), ad impulso e garanzia di operazioni di miglioramento particolarmente rilevanti, in accordo con le linee politiche generali dell'ateneo;
- 5) Gli obiettivi strategici di riferimento sono il 1, 6, 9, quindi gli obiettivi assegnati al DG sono OPN rilevanti per la performance gestionale generale di ateneo

Obiettivo STR	Titolo obiettivo DG	Sit iniziale	Sit finale attesa (target)	Indicatore	Costi preventivati	DIREZIONI COLLABORANTI
---------------	---------------------	--------------	----------------------------	------------	--------------------	------------------------

<p><b>Miglioramento continuo del nuovo apparato organizzativo.</b></p>	<p><b>Monitoraggio del nuovo modello organizzativo e adozione di interventi volti a migliorarne l'efficacia e l'efficienza – follow-up 2019</b></p>	<p>Nel 2018 gli obiettivi, 106 (Monitoraggio nuovo modello organizzativo) 213 (Mappatura processi dell'AC), 215 (Questionario sul benessere organizzativo) hanno fornito/forniscono informazioni in ingresso ad una analisi conclusiva dei punti di forza e debolezza della conformazione attuale dell'organizzazione di ateneo. L'assetto dei rapporti centro-strutture (profilo organizzativo-comunicazionale) sono una importante parte del merito delle informazioni in input al processo di miglioramento.</p> <p>Ad integrazione dell'obiettivo 18-213, a inizio 2020 la mappatura processi verrà estesa ad un sottoinsieme di Dipartimenti, rappresentativi di ogni area.</p> <p>Una verifica diretta - a tappeto - delle esigenze dipartimentali è oggetto di altro obiettivo collegato.</p>	<p>Report di fine anno al CdA-Rettore su risultati, analisi e proposta interventi puntuali da attuare nel 2020</p>	<p>Report finale prodotto in termini</p>	<p>Costi derivanti dall'impiego di personale interno, nonché del supporto assicurato a titolo oneroso dal Consorzio Quinn</p>	<p><b>Tutte le direzioni AC</b></p>
<p><b>Miglioramento continuo del nuovo apparato organizzativo.</b></p>	<p><b>Questionario ai Prorettori e Direttori di Dipartimento/Centro</b></p>	<p>Esiste l'esigenza di verificare in modo diretto la percezione dell'efficacia dell'attuale organizzazione da parte dei soggetti che rivestono ruoli di responsabilità nelle strutture e da Prorettori, direttamente legati all'attuazione delle missioni.</p> <p>La necessità è quella di acquisire informazioni sull'attuale modus operandi, specialmente nei rapporti AC vs Dipartimenti</p> <p>Questo al fine di integrare le informazioni provenienti dalla mappatura processi.</p>	<p>Somministrazione di <b>questionario strutturato</b> ai responsabili delle strutture e prorettori, specialmente sugli aspetti rilevanti dei rapporti con l'AC (ripartizione competenze, adeguatezza numerica e qualitativa del personale tec-amm, canali di comunicazione, ... proposte di miglioramento bottom –up...).</p> <p>Tempi: entro luglio definizione del questionario; entro ottobre fine somministrazione, entro dicembre analisi dei risultati.</p>	<p>Report finale prodotto in termini</p>	<p>Costi derivanti dall'impiego di personale interno</p>	<p><b>Direzione Personale</b> <b>Direzione Programmazione, valutazione e comunicazione istituzionale</b> <b>Direzione servizi informatici e statistici</b></p>

<p><b>Miglioramento del ciclo della Performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione).</b></p>	<p><b>Coordinamento tra ciclo della Performance e di bilancio</b></p>	<p>La legge in primis e gli organi di valutazione esterni ed interni (Anvur e Nucleo) indirizzano a coordinare il ciclo della performance con il ciclo di bilancio, per abbandonare la logica della spesa e andare verso quella del risultato. L'introduzione della contabilità economico-patrimoniale negli atenei dovrebbe agevolare questo percorso.</p> <p>Si tratta tuttavia di un percorso complesso non può che avere un avvio graduale</p> <p>Fino ad oggi il collegamento Bilancio preventivo e Piano Integrato è stato limitato alla esposizione delle risorse a presidio di ogni obiettivo operativo (peraltro non senza difficoltà).</p> <p>E' mancato invece il momento centrale: cioè il coordinamento formale tra le procedure di delibera del Bilancio preventivo con il complesso delle strategie di Ateneo e la loro declinazione operativa.</p> <p>E' un'operazione delicata, che necessita della collaborazione delle Direzioni interessate e di un forte sostegno politico.</p> <p>Ovviamente incidente sulla fattibilità del collegamento bilancio-performance, specialmente per quanto concerne i processi di ordinaria gestione, sarà il positivo concludersi della mappatura attualmente in svolgimento e l'implementazione (anch'essa progressiva) di un sistema di controllo di gestione.</p> <p>Collegato naturaliter a questo livello "alto" di coordinamento si colloca l'attività tecnica preparatoria della scelta politica del cruscotto di verifica della performance organizzativa di istituzione, citata nel SMVP (ferma rimanendo la futura definizione degli indicatori e risultati attesi di bilancio, di cui al DPCM 18/9/2012).</p>	<p>Attivazione di istanze di confronto formalizzate tra le Direzioni interessate.</p> <p>Definizione di prima ipotesi di lavoro e mappatura del relativo processo. Report al rettore entro dicembre.</p>	<p>Report finale prodotto in termini</p>	<p>Costi derivanti dall'impiego di personale interno</p>	<p><b>Direzione Finanza</b></p> <p><b>Direzione Programmazione, valutazione e comunicazione istituzionale</b></p>
---	---	--	--	--	--	---